

การบูรณาการหลักไตรสิกขาเพื่อพัฒนาทุนมนุษย์ในศตวรรษที่ 21
Integration of Tri-sikkha Principles for Human Capital Development
in the 21st Century

เรืองยศ สารพุดิเศรษฐ์, นางรวิภัทร ประภานัน

Mr.Rueangyoss Saraputtised, Mrs.Ravipat Praparnun

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

E-mail : 168jeans@gmail.com

วันที่รับบทความ (Received) : 27 กันยายน 2565

วันที่แก้ไขบทความ (Revised) : 17 ตุลาคม 2565

วันที่ตอบรับบทความ (Accepted) : 3 พฤศจิกายน 2565

บทคัดย่อ (Abstract)

บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบูรณาการหลักไตรสิกขาเพื่อพัฒนาทุนมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 ได้ดังนี้ 1) ศีล เป็นการประพฤติที่ดีทั้งทางกาย ทางวาจา และทางใจ ทำให้เป็นผู้มีหลักประกันทั้ง 5 นั้น คือ หลักประกันชีวิต หลักประกันทรัพย์สิน หลักประกันครอบครัว หลักประกันสังคม หลักประกันสุขภาพ เปรียบได้กับทุนทางสังคม คือการอยู่ร่วมกับคนอื่นได้อย่างมีความสุข ไม่เบียดเบียน มีเครือข่ายความสัมพันธ์ที่ดีกับคนอื่น ดังนั้น ศีลกับทุนทางสังคม จะพัฒนาให้คนเป็น “คนดี” 2) สมာธิ เป็นหลักการพัฒนาจิตใจให้มีสมรรถภาพและประสิทธิภาพในการคิดพิจารณาตัดสินใจกระทำหรือไม่กระทำการใดๆ ได้อย่างถูกต้องตามจริง เปรียบได้กับทุนทางอารมณ์ ซึ่งก็คือการรับรู้ตนเอง มีศักดิ์ศรี และมีความยั่งยืนในการใช้ชีวิต ดังนั้นสมากับทุนทางอารมณ์ จะพัฒนาให้คนเป็น “คนเก่ง” 3) ปัญญา เป็นหลักการพัฒนาความรู้ความเข้าใจ รู้จักสิ่งทั้งหลายตามที่มันเป็น และสามารถแยกแยะวิเคราะห์สืบหาสาเหตุของสิ่งทั้งหลายได้ชัดเจน คือรู้จริง แก้ปัญหาได้ เปรียบได้กับทุนทางปัญญา ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาขีดความสามารถ มุ่งสู่ความเป็นเลิศ พัฒนาบุคคลให้มีขีดความสามารถหรือทุนทางปัญญาที่สูงขึ้น ดังนั้นปัญญากับทุนทางปัญญา จะพัฒนาให้คนเป็น “คนมีความสุข”

คำสำคัญ: การบูรณาการ, หลักไตรสิกขา, ทุนมนุษย์ในศตวรรษที่ 21

Abstract

The objective of this article is to study the integration of the Tri-sikkha principles for human capital development in the 21st century as follows: 1) Precepts are good behaviors, both physically, verbally and mentally. property collateral family security social

security health insurance Comparable to social capital is to live with others happily not interfere have a good network of relationships with others; therefore, morality and social capital will develop people to be "good people" 2) Concentration is the principle of mental development to have the capacity and efficiency in thinking, making decisions, doing or not doing anything. correctly according to the truth Comparable to emotional capital which is self-awareness, dignity, and resilience in life. will develop people to be "skilled people". 3) Wisdom is the principle of developing knowledge and understanding. know things as they are and able to distinguish, analyze and investigate the causes of all things clearly, that is, to know the truth, to solve problems, to be comparable to intellectual capital. which is about capacity development aim for excellence develop people to have higher intellectual capacity or capital; therefore, wisdom and intellectual capital will develop into "Happy people"

Keyword: Integration, Tri-siksha principles, Human Capital in the 21st Century

บทนำ (Introduction)

ทุนมนุษย์ (human capital) เกิดขึ้นจากแนวทางเศรษฐศาสตร์ สาเหตุที่ใช้คำว่า “ทุน” เนื่องจากต้องมีเรื่องของเวลา ความพยายาม เงินในการเสริมสร้างทุนมนุษย์ ซึ่งเป็นการลงทุนเช่นเดียวกับการลงทุนปกติ เพื่อให้ได้คืนมาทีหลัง และการได้คืนมาไม่จำเป็นจะต้องอยู่ในรูปของเงินเพียงอย่างเดียว แต่การศึกษาเป็นการลงทุนที่ทำให้เกิดผลกำไร เพราะทำให้คนสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทุนมนุษย์ถือเป็นมิติใหม่ที่เข้ามาเปลี่ยนแนวคิดของการบริหารทรัพยากรบุคคลให้ดึงความสามารถของคน (Human Competence) ออกมาสร้างมูลค่าเพิ่มของทุนปัญญา (Intellectual Capital Value) สิ่งเหล่านี้กำลังเปลี่ยนแปลงในเรื่องของการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (HRD: Human Resource Development) (दनัย เทียนพุด, 2551) “ทุนมนุษย์” เป็นกรรมสิทธิ์ส่วนบุคคลที่ไม่สามารถเปลี่ยนถ่ายให้กับบุคคลอื่นได้ “ทุนมนุษย์” จึงกลายเป็นสินทรัพย์ที่มีคุณค่าขององค์กร ด้วยเหตุเพราะ “ทุนมนุษย์” เป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างศักยภาพ และประสิทธิภาพ ในการดำเนินงานให้กับองค์กรอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้เพราะความสามารถ ตลอดจนทักษะหรือความชำนาญรวมถึงประสบการณ์ของแต่ละคนที่สั่งสม อยู่ในตัวเองสามารถจะนำสิ่งเหล่านี้มารวมกันจนเกิดเป็นศักยภาพขององค์กร หรือเป็นทรัพยากรที่สำคัญและมีคุณค่าซึ่งจะทำให้องค์กรนั้นได้เปรียบเหนือคู่แข่ง สามารถประดิษฐ์คิดค้นหรือปรับปรุงสิ่งต่างๆ ที่มีอยู่แล้วให้มีสมรรถนะที่สูงยิ่งขึ้น และใช้ความสามารถในทุกๆ ด้าน อย่างเป็นประโยชน์ในการผลิตสินค้าและให้บริการต่างๆ แก่ประเทศชาติของตนด้วย (ปราชญา กล้าผจญ และพอลตา บุตรสุทวิวงศ์, 2550)

จากข้อความที่กล่าวมาทำให้มองเห็นกระบวนทัศน์เกี่ยวกับการบริหาร “คน” จากอดีตจนกระทั่งถึงปัจจุบันซึ่งจะมีแนวคิดที่แตกต่างกันในแต่ละช่วงระยะเวลา ได้แก่ ช่วงที่หนึ่ง Personnel Management ซึ่งเป็นการบริหารงานบุคคลที่เน้นกระบวนการที่เป็นงานปฏิบัติและงานประจำตามกฎหมาย ระเบียบ เช่น บรรจุ แต่งตั้ง เลื่อนเงินเดือน ฯลฯ ช่วงที่สอง Human Resource Management การจัดการทุนมนุษย์ซึ่งยึดคนเป็นทรัพยากรขององค์กรและมีกระบวนการที่เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์องค์กร เช่น การวางแผนและพัฒนากำลังคน ฯลฯ ช่วงที่สาม Human Capital Management ซึ่งเป็นแนวคิดสมัยใหม่ที่มองว่าคนเป็นสินทรัพย์ที่มีคุณค่าสูงขององค์กร ไม่ใช่มองแค่เป็น Cost หรือต้นทุนที่เป็นค่าใช้จ่ายที่เป็นภาระ (Liability) เช่นในอดีตอาจกล่าวได้ว่า กระบวนทัศน์ที่เปลี่ยนแปลงไปเกี่ยวกับการบริหาร “คน” จากอดีตจนกระทั่งปัจจุบันนั้นมีการปรับเปลี่ยนอย่างรวดเร็วและไม่ยึดติดกับการบริหารแบบมุ่งเน้นวิธีการหรือกระบวนการเช่นในอดีตแต่กลับให้ความสำคัญกับการมุ่งเน้นผลลัพธ์มากยิ่งขึ้น (กันยารัตน์ จันทร์สว่าง และสุภาวดี พรหมบุตร, 2562)

ดังนั้นทุนมนุษย์คือ การที่นายจ้างจัดการเรียนรู้ (learning) ให้แก่บุคลากรของตนภายในช่วงเวลาใดเวลาหนึ่งเพื่อให้เกิดการปรับปรุงการทำงาน และเพื่อให้เกิดการเจริญก้าวหน้าของบุคลากร สอดคล้องกันการพัฒนาทุนมนุษย์ หมายถึง การจัดการเรียนรู้ให้บุคลากรมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทักษะ และพฤติกรรมให้เกิดการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานของปัจเจกบุคคลให้ดีขึ้น โดยกิจกรรมการเรียนรู้ในการพัฒนาทุนมนุษย์ครอบคลุมด้วย 3 กิจกรรม คือ การฝึกอบรม (Training) การศึกษา (Education) และการพัฒนา (Development) (Leonard Nadler, 1986) ดังนั้นความพร้อมของทุนมนุษย์ประกอบด้วย 1) ความสามารถ (Competence) โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับความรู้และทักษะความรู้ด้านวิชาการหรือด้านเทคนิคที่เกิดจากการศึกษาเล่าเรียน 2) ทักษะ (Skill) คือสิ่งที่ได้จากการฝึกปฏิบัติอันเป็นผลมาจากความสามารถของบุคคล 3) ทักษะ (Attitude) จะขึ้นกับคุณลักษณะของบุคคลที่มีการเปลี่ยนแปลงค่อนข้างน้อย สิ่งเหล่านี้เป็นผลมาจากแรงจูงใจ พฤติกรรมและความประพฤติ และ 4) ความสามารถทางสติปัญญา ความกระตือรือร้น (Intellectual Agility) จะครอบคลุมนวัตกรรม ความยืดหยุ่น และคุณลักษณะในการปรับตัวทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคล (G. Roos and J. Roos, 1997) ทุนมนุษย์จึงเป็นปัจจัยการผลิตที่มีคุณค่าที่สุดในบรรดาปัจจัยการผลิตอื่นๆ เพราะนอกจากทำหน้าที่ผลิตแล้ว ยังต้องรับผิดชอบถึงการผลิตที่จะมีในอนาคตด้วย แต่ก่อนที่มนุษย์จะกลายเป็นปัจจัยการผลิตที่มีคุณภาพได้จะต้องมีการลงทุนเพื่อให้ได้มาซึ่งทักษะ ประสบการณ์ สิ่งที่มีมนุษย์สั่งสมมา หล่อหลอมรวมขึ้นมาจนก่อเกิดเป็นสิ่งที่เรียกว่า “ทุนมนุษย์”

จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้นการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาหลักไตรสิกขาเข้ามาบูรณาการกับการพัฒนาทุนมนุษย์จึงมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นอภิลोक คือ ไม่จำกัดกาล มีความทันสมัยนำไปใช้ได้ตลอดเวลา ดังนั้นการอาศัยหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเข้ามา

พัฒนาด้านจิตใจจึงเป็นสิ่งที่มีความเหมาะสมและสามารถนำมาปฏิบัติได้ตลอดเวลา บทความนี้จะทำให้องค์ความรู้เกี่ยวกับการบูรณาการหลักไตรสิกขาเพื่อพัฒนาทุนมนุษย์ในศตวรรษที่ 21 ซึ่งจะเป็นประโยชน์แก่นักวิชาการหรือองค์กรต่างๆ สามารถนำองค์ความรู้ไปประยุกต์ใช้ให้เกิดประโยชน์ อันเป็นพื้นฐานสำหรับการพัฒนาทางด้านวิชาการ วิชาชีพ และวิชาชีพต่อไป

1. หลักไตรสิกขา

พระพุทธองค์ทรงแสดงหลักการศึกษาตามแนวทางพระพุทธศาสนาไว้ในพระไตรปิฎกว่า สิกขา 3 ประการ คือ 1) อธิศีลสิกขา 2) อธิจิตสิกขา 3) อธิปัญญาสิกขา (อง.ตีก. (ไทย) 20/87/312, 20/90/318)

ความหมายของไตรสิกขาในพจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรมว่า ข้อปฏิบัติที่เป็นหลักสำหรับศึกษา 3 ประการ เพื่อฝึกหัดอบรม กาย วาจา จิตใจ และปัญญา ให้ยิ่งขึ้นไปจนบรรลุเป้าหมายสูงสุดคือพระนิพพาน (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2546)

คำว่า ไตรสิกขา มีรากศัพท์มาจากคำสองคำ คือ 1) ไตร หรือ ตรี เป็นภาษาสันสกฤตตรงกับภาษาบาลีว่า ติ แปลว่า สาม และ 2) คำว่า สิกขา เป็นภาษาบาลี ตรงกับภาษาสันสกฤตว่า ศิกษา หมายถึง การศึกษา การปฏิบัติ และการอบรมความประพฤติให้บริสุทธิ์ (อง.ตีก. (ไทย) 20/91/320) ส่วนคำว่า ติ หรือ ไตร นั้น หมายถึง องค์ประกอบ 3 ประการ คือ อธิศีลสิกขา, อธิจิตสิกขา, อธิปัญญาสิกขา หรือ ศีลสมาธิ ปัญญา

นอกจากนั้นในคัมภีร์วิสุทธิมรรคว่า ไตรสิกขาเป็นทั้งหลักการและวิธีปฏิบัติเพื่อให้สามารถล่วงพ้นจากอบาย, กามธาตุ และภพทั้งปวง โดยมีเป้าหมายที่การบรรลุพระนิพพานอันบริสุทธิ์ปราศจากมลทิน ไตรสิกขาเป็นแนวปฏิบัติในทางสายกลางที่มีใช้การปรนเปรอ ตนด้วยกามสุขและการทรมานตน มีศีลเป็นปฏิปักษ์ต่อกิเลสที่แสดงออกทางกาย วาจา สมาธิเป็นปฏิปักษ์ต่อกิเลสที่กลุ่มมรุมจิต และปัญญาเป็นปฏิปักษ์ต่อออนุสัยกิเลสที่แอบแนบอยู่ในจิตสามารถพัฒนาบุคคลให้เป็นพระอริยะผู้มีความบริบูรณ์ด้วยศีลได้แก่ พระโสดาบันและพระสกทาคามี, บริบูรณ์ด้วยสมาธิ ได้แก่พระอนาคามี และบริบูรณ์ด้วยปัญญา ได้แก่ พระอรหันต์ นอกจากนี้ องค์ธรรมทั้ง 3 ยังเป็นเครื่องอุดหนุนให้บรรลุคุณวิเศษอันหาได้ยากในบุคคลทั้งไป ดังมีวิชา 3 เป็นต้น (พระพุทธโฆษาจารย์, 2538)

สอดคล้องกัน การศึกษา ในภาษาไทยหมายถึง การศึกษาเล่าเรียน ซึ่งตรงกับคำว่า สิกขา ในพระพุทธศาสนา หมายถึง การปฏิบัติ ได้รับความประเสริฐคือ สิ้นราคะ สิ้นโทสะ สิ้นโมหะ ผลของการปฏิบัติศึกษาเป็นอย่างนั้น การปฏิบัติอย่างนั้นก็เพื่อความรอดจากสิ่งอันไม่พึงปรารถนา สิ่งใดที่เป็นความทุกข์ทรมานความยุ่งยากลำบากแก่จิตใจก็เรียกว่า อันไม่พึงปรารถนา แก้ไขด้วยการศึกษา (พุทธทาสภิกขุ, 2549)

นอกจากนั้น ความหมายของไตรสิกขา หมายถึง การพัฒนามนุษย์ให้ดำเนินชีวิตดีงามถูกต้อง ทำให้มีวิถีชีวิตที่เป็นมรรค เป็นทางดำเนินชีวิตหรือวิถีชีวิตที่ถูก ต้องดีงามของมนุษย์ ต้องเรียนรู้ฝึกฝนพัฒนาตน คือ สิกขามรรคกับสิกขาจึงประสานเป็นอันเดียวกัน เมื่อมองในแง่อริยสัจ 4 ก็เป็นอริยมรรค คือ วิถีชีวิต

อันประเสริฐเมื่อเป็นมรรคก็ดำเนินก้าวหน้าไปสู่จุดหมายโดยกำจัดสมุทัยให้หมดไป ช่วยให้เรามีชีวิตที่พึ่งพา
 อวิชา ตัณหา อุปทาน น้อยลงไป ไม่อยู่ใต้อำนาจครอบงำ ของมันพร้อมกับที่เรามีปัญญาเพิ่มขึ้นและดำเนิน
 ชีวิตด้วยปัญญามากขึ้นตามลำดับจนกระทั่งในที่สุดพอสมุทัยหมดทุกข์ก็หมดก็บรรลุหมายเป็น นิโรธ โดย
 สมบูรณ์ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต), 2550)

1.1 ความสำคัญของไตรสิกขา

ไตรสิกขานั้นเป็นหลักสำคัญในการพัฒนามนุษย์ ที่แสดงถึงความสำคัญออกเป็นด้านต่างๆ ดังนี้

1) ไตรสิกขาเป็นหลักธรรมใหญ่เพื่อกำจัดกิเลสของภิกษุและบุคคลทั้งหลาย ดังปรากฏใน
 อนุพุทธสูตร ว่าด้วยการตรัสรู้ธรรมเป็นเหตุสิ้นภพว่า ภิกษุทั้งหลาย เพราะไม่รู้แจ้งแห่งตลอดธรรม 4
 ประการ เราและเธอทั้งหลายจึงเที่ยวเร่ร่อนไปตลอดกาลยาวนานอย่างนี้ ธรรม 4 ประการ อะไรบ้าง คือ อริ
 ยศีล อริยสมาธิ อริยปัญญา และอริยวิมุตติเราถอนภพได้แล้ว ภพเนตติสิ้นไปแล้ว ธรรมเหล่านี้คือ ศีล
 สมาธิ ปัญญาและวิมุตติอันยอดเยี่ยมพระโคตมผู้มียศได้ตรัสรู้แล้ว ดังนั้นพระพุทธเจ้าจึงตรัสบอกธรรมแก่
 ภิกษุทั้งหลาย เพื่อความรู้ยิ่ง (อง.จตุ. (ไทย) 21/1/1-2)

2) ไตรสิกขารากฐานที่สำคัญของพระวินัย ดังปรากฏในวัชชีปุตตสูตร ว่า พระพุทธองค์
 ทรงให้คำแนะนำภิกษุรูปหนึ่งว่า หากเธอไม่อาจประพฤติปฏิบัติตามสิกขา บทที่บัญญัติไว้ได้ครบถ้วน
 บริบูรณ์ ก็ให้พึงศึกษาปฏิบัติในสิกขา 3 เพื่อการละระคะ โทสะ โมหะ ทำให้เป็นผู้ไม่ประกอบอกุศลกรรม
 เพราะสิกขา 3 ประการนี้เป็นที่รวมของสิกขาบท นั้นเอง (อง.ติก. (ไทย) 20/87/312)

3) ไตรสิกขาเป็นกระบวนการฝึกศึกษาพัฒนามนุษย์เป็นกระบวนการพื้นฐานในการฝึก
 พฤติกรรมที่ดีของมนุษย์ให้ดียิ่งขึ้น ดังที่แสดงในปฐมสิกขาสูตร ว่าภิกษุผู้ทำให้บริบูรณ์ในศีล ทำพอประมาณ
 ในสมาธิ และปัญญา ย่อมสามารถบรรลุเป็นพระโสดาบัน หรือเป็นพระสกทาคามี ขณะที่ภิกษุผู้ทำให้
 บริบูรณ์ในศีล และสมาธิทำพอประมาณในปัญญา ย่อมสามารถบรรลุเป็นพระอนาคามี ส่วนภิกษุผู้ทำให้
 บริบูรณ์ในศีล สมาธิ ปัญญา ย่อมหลุดพ้นจากอาสวะกิเลสทั้งปวง (อง.ติก. (ไทย) 20/87/312)

ความสำคัญของการศึกษา คือ การจัดการศึกษาทุกอย่างให้เสริมสร้างมนุษยธรรม ความเป็น
 มนุษย์ที่ถูกต้อง ไม่มีปัญหาแก่ฝ่ายใด จัดการศึกษาทุกอย่างให้เสริมสร้างมนุษยธรรมคือสร้างมนุษยธรรม
 ขึ้นมา แล้วเสริมมนุษยธรรมให้ก้าวหน้า ก้าวหน้าไปนับตั้งแต่ว่า ละสังขตญาณอย่างสัตว์แล้วก็มีความคิด
 นึกอย่างมนุษย์ ก็เป็นมนุษยธรรมก็ส่งเสริมให้ก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป ดังนั้นเป้าหมายของการศึกษา ก็คือการ
 พัฒนามนุษยธรรมให้มันมาในทิศ ทางที่ถูกต้อง คือละอหังการ มมังการ ละความเห็นแก่ตัว กิเลสไม่อาจจะ
 เกิด บุคคลก็จะมีสันติสุข สังคมก็จะมีสันติภาพ นี้คือเป้าหมายของการศึกษา (พุทธทาสภิกขุ, 2549)

ความสำคัญของไตรสิกขาไว้พอสรุปได้ว่าไตรสิกขา นี้เมื่อนำมาแสดงเป็นคำสอนในภาคปฏิบัติ
 ต่างๆ ไป ได้ปรากฏในหลักที่เรียกว่าโอวาทปติโมกข์ (พุทธโอวาทที่เป็นหลักใหญ่ 3 อย่าง) คือ (พระธรรม
 ปิฎก (ป.อ. ปยุตโต), 2546)

- 1) การไม่ทำความชั่วทั้งปวง ทั้งทางกาย ทางวาจา จัดเป็น ศีล

2) การบำเพ็ญความดีให้เพียบพร้อม จัดอยู่ในการปฏิบัติจิตขั้นที่เรียกว่า สมาธิ

3) การทำจิตของตนให้ผ่องใส จัดเป็นการฝึกปฏิบัติในขั้นสูงสุดเรียกว่า ปัญญา

สอดคล้องกันความสำคัญของไตรสิกขา หรือ (การศึกษา) ที่เกี่ยวเนื่องกับการพัฒนามนุษย์ที่สมบูรณ์ตามหลักพระพุทธศาสนาไว้ว่า การศึกษา หมายถึง การเรียนรู้เพื่อเป็นมนุษย์ที่เต็มบริบูรณ์ เพราะได้รับการพัฒนาทั้งทางกายและทางจิตใจ โดยเฉพาะอย่างยิ่งมีจิตใจที่เปี่ยมด้วยปัญญา จึงเป็นอิสระหลุดพ้นจากการบีบคั้นของอำนาจกิเลสตัณหาตั้งค้ำกล่าวที่ว่า “ทุกข์มีเพราะยึด ทุกข์ยึดเพราะอยาก ทุกข์มากเพราะพลอย ทุกข์น้อยเพราะหยุด ทุกข์หลุดเพราะปล่อย” เมื่อปล่อยวางแล้วย่อมหลุดพ้นทุกข์ และพบความสุขสงบคือสันติ ดังนั้นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในพระพุทธศาสนาจึงหมายถึงผู้บรรลุวิมุตติ คือเป็นอิสระหลุดพ้นจากทุกข์ทั้งปวงเพราะ ฉะนั้น วิมุตติจึงเป็นเป้าหมายของการศึกษาตามหลักไตรสิกขาดังที่พระพุทธเจ้าตรัสไว้ว่า “สมาธิที่มีศีลอบรมแล้วย่อมมีผลมากมีอานิสงส์มาก ปัญญาที่มีสมาธิอบรมแล้วย่อมมีผลมาก มีอานิสงส์มาก จิตที่มีปัญญาอบรมแล้วย่อมหลุดพ้นจากอาสวะโดยชอบ” ความหลุดพ้นนี้ก็คือวิมุตติซึ่งเป็นบรมสันติ เมื่อคนเราบรรลุถึงวิมุตติแล้วถือว่าเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เรียกว่า พระอเสขะ หมายถึงผู้จบการศึกษาสูงสุดในพระพุทธศาสนา (พระเทพโสมภณ (ประยูร ธมมจิตโต), 2546)

สรุป ไตรสิกขามีความสำคัญต่อการพัฒนาทุนมนุษย์เป็นอย่างยิ่ง เนื่องจากองค์กรทุกองค์กรต้องการให้บุคลากรมีความประพฤติที่ดีทั้งทางกาย ทางวาจา และใจ ให้เป็นผู้มีหลักประกันทั้ง 5 นั่นคือ ศีล 5 ประกอบด้วย หลักประกันชีวิต (ปาณาติบาต) หลักประกันทรัพย์สิน (อทินนาทาน) หลักประกันครอบครัว (กาเมสุมิสฉาจาร) หลักประกันสังคม (มุสาวาท) หลักประกันสุขภาพ (สุราเมรัยมัจชปะมาทัตถาน) นอกจากนั้นยังต้องฝึกอบรมให้บุคลากรบำเพ็ญความดีให้เพียบพร้อม ตั้งใจทำงาน ซึ่งเรียกว่า สมาธิ และเมื่อเป็นคนดี ตั้งใจทำงานแล้วสิ่งที่จะได้ตามมาก็คือ ปัญญา หรือองค์ความรู้จากการทำงานนั่นเอง

2.แนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาทุนมนุษย์

คำว่า “ทุนมนุษย์” (Human Capital) ปรากฏขึ้นครั้งแรกในปี พ.ศ. 2504 โดยนักเศรษฐศาสตร์รางวัลโนเบลชื่อ Theodore W. Schultz ได้เขียนบทความเรื่อง Investment in Human Capital ตีพิมพ์ในวารสาร American Economic Review โดยให้นิยามของทุนมนุษย์ว่าทุนมนุษย์คือ ความสามารถหลายๆ อย่างที่อยู่ในตัวคนทั้งที่ติดตัวมาแต่กำเนิดหรือเกิดจากการสะสมเรียนรู้ โดยแต่ละบุคคลที่เกิดมาจะมียื่นส์เฉพาะของแต่ละบุคคล ซึ่งจะเป็นตัวบ่งชี้ความสามารถคุณลักษณะเหล่านี้เป็นคุณลักษณะที่มีคุณค่า ซึ่งคุณค่านี้อาจเพิ่มขึ้นเมื่อมีการลงทุนที่เหมาะสม (นิสตาร์ก เวชยานนท์, 2551) “ทุนมนุษย์” เกิดขึ้นในระยะประมาณ 40 ปีที่ผ่านมาและส่งผลกระทบต่ออย่างกว้างขวางในวงการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อันเนื่องมาจากการปรับตัวให้รับกับการแข่งขันอย่างรุนแรงในธุรกิจการค้าและการเปลี่ยนแปลงของสังคมเศรษฐกิจแบบโลกาภิวัตน์ “ทุนมนุษย์” ในความหมายใหม่ได้เปิดแนวคิดในการพัฒนาบุคคลในองค์กรให้เป็นข้อได้เปรียบในการแข่งขันและเป็นภูมิคุ้มกันผลกระทบทั้งหลายที่มาจากภายนอกองค์กร

Lynda Gratton และ Sumamtra Ghoshal ได้ให้ความหมายของ “ทุนมนุษย์” ว่าหมายถึง ส่วนผสมของ 3 สิ่งคือ (นิสตาร์ก เวชยานนท์, 2551)

1) ทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) ประกอบด้วย ความรู้และความสามารถในการเรียนรู้ความเชี่ยวชาญเฉพาะทักษะ ประสบการณ์ที่คนสะสมไว้ รวมทั้งความรู้ที่อยู่ในตัวเราที่เรียกว่า Tacit Knowledge

2) ทุนทางสังคม (Social Capital) ประกอบด้วย เครือข่ายความสัมพันธ์

3) ทุนทางอารมณ์ (Emotional Capital) ประกอบด้วย คุณลักษณะต่างๆ เช่น การรับรู้ตนเอง (Self Awareness) ความมีศักดิ์ศรี (Integrity) การมีความยืดหยุ่น (Resilience)

“ทุนมนุษย์” ได้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในมุมมองของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์หลากหลายแง่มุม ดังนี้ (ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงฆาร, 2564)

1) เปลี่ยนจากการมองคนเป็นค่าใช้จ่ายไปสู่การมองคนเป็นสินทรัพย์

ตามแนวคิดใหม่ องค์กรจะมองบุคลากรเป็นสินทรัพย์ (Asset) ที่เพิ่มมูลค่าในตัวได้ทั้งด้าน ความรู้ความสามารถ ทักษะหรือความชำนาญ ไม่มีค่าเสื่อมราคา เป็น “ทุนมนุษย์” ซึ่งเน้นความสำคัญของ ความรู้และการใช้สติปัญญาในการนำข้อมูลสารสนเทศทั้งหลายมาใช้ให้เป็นประโยชน์และเกิดข้อได้เปรียบ แก่องค์กรโดยมีการประสานการดำเนินการกับส่วนงานอื่นๆ ในลักษณะของการบูรณาการความรู้และทักษะ ไม่ใช่ต่างคนต่างทำ นอกจากจะเป็นการเปลี่ยนมุมมองของคนจาก ค่าใช้จ่ายเป็น สินทรัพย์ และยังคงลึกลงไปถึงขั้นที่ว่า แท้จริงแล้ว พนักงานเป็นเจ้าของทุน เป็นผู้ลงทุน เพราะพนักงานเป็นผู้ตัดสินใจว่าจะทำงานที่ไหน เมื่อใด และอย่างไร จะเอาทุนของตนไปทำงานกับองค์กรใดที่ให้ผลตอบแทนการลงทุนของเขาอย่างคุ้มค่าที่สุด

2) มองทุนมนุษย์ในลักษณะที่เป็นคุณสมบัติแยกออกจากตัวบุคคล

“ทุนมนุษย์” จัดเป็นสินทรัพย์ที่ไม่มีตัวตน (Intangible Asset) ซึ่งตามปกติแล้วไม่สามารถวัดเทียบเป็นมูลค่าทางธุรกิจได้ แต่ในที่สุดแล้วสามารถที่จะแปลงสภาพให้กลายเป็นสินทรัพย์ที่สามารถวัดเทียบมูลค่าออกมาได้และยังสามารถทำให้มีสภาพคล่องได้อีกต่างหาก (พิพัฒน์ กองกิจกุล, 2548) ทุนมนุษย์ ไม่ใช่สิ่งที่มีองค์กรเป็นเจ้าของ ดังนั้นแม้ว่าองค์กรจะอยู่ในฐานะนายจ้างโดยมีบุคคลผู้เป็นเจ้าของ “ทุนมนุษย์” เป็นลูกจ้าง แต่ “ทุนมนุษย์” ซึ่งเป็นคุณสมบัติภายในของลูกจ้างก็ยังเป็นของลูกจ้าง หาได้เป็นของนายจ้างแต่อย่างใด แนวความคิดที่แยกทุนมนุษย์ออกจากตัวลูกจ้างจึงเป็นสิ่งทำลายความสามารถในการจัดการความรู้ขององค์กรที่จะทำอย่างไรจึงจะสามารถดึง Tacit Knowledge นี้ออกมาจากตัวลูกจ้างได้โดยสมัครใจ

3) เกิดแนวคิดคู่ประสานระหว่างการสร้างความผูกพันและการพัฒนาทุนทางปัญญา

การพัฒนาทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) เป็นเรื่องที่ยากออกได้ยากจากการพัฒนาขีดความสามารถ (Competency) ซึ่งมีอยู่สองแนวทาง คือ แบบอังกฤษ (British Approach) ที่เน้น

การพัฒนาขีดความสามารถเพื่อให้ได้มาตรฐานงาน กับแบบอเมริกัน (American Approach) ที่เน้นการพัฒนาขีดความสามารถพื้นฐานของการพัฒนาและมุ่งสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งไม่ว่าจะเป็นแบบใดก็ตาม ก็ไม่ได้หมายความว่าบุคคลซึ่งมีขีดความสามารถหรือทุนทางปัญญาที่สูงขึ้นนั้น จะต้องนำเอาความสามารถดังกล่าวมาใช้ให้เกิดประโยชน์กับองค์กร

สิ่งที่นักบริหารทรัพยากรมนุษย์จะต้องสร้างให้เกิดควบคู่ไปกับการพัฒนา “ทุนมนุษย์” จึงเป็นเรื่องของการสร้างความผูกพัน (Commitment) กับองค์กรด้วยการรักษาความสมดุลระหว่างคุณภาพชีวิตกับการพัฒนาขีดความสามารถ เพื่อให้เกิดความผูกพันที่จะนำความรู้ความสามารถที่พัฒนานั้นออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์กับองค์กรอย่างเต็มที่ การออกแบบผลตอบแทน ต้องทำให้เข้าใจง่าย ทำงาน และทุกคนยอมรับ รวมทั้งต้องเป็นตัวกระตุ้นให้ขยัน มุ่งไปข้างหน้าถึงจะบรรลุเป้าหมายอย่างที่เขารเรียกว่า Win-Win (ชัยวัฒน์ ชยางกูร, 2549)

4) ให้ความสำคัญกับคุณสมบัติด้านเครือข่ายความสัมพันธ์ทางสังคมและความฉลาดทางอารมณ์

องค์ประกอบของ “ทุนมนุษย์” ที่สำคัญและทำให้เกิดแนวคิดที่ต่างไปจาก “ทรัพยากรมนุษย์” ก็คือ ทุนทางสังคม (Social Capital) หรือเครือข่ายความสัมพันธ์ และทุนทางอารมณ์ (Emotional Capital) หรือความฉลาดทางอารมณ์

ในการปฏิบัติงานทั้งหลาย นอกเหนือจากความรู้ ทักษะ และทัศนคติแล้ว เครือข่ายความสัมพันธ์และความสามารถในการควบคุมอารมณ์เป็นปัจจัยสำคัญมากที่จะทำให้บุคคลสามารถนำความรู้ที่เรียนมาไปใช้ให้ประสบความสำเร็จ เครือข่ายความสัมพันธ์เป็นเครื่องช่วยให้เกิดความหลากหลายในความคิดและเป็นกรณีศึกษาที่จะช่วยให้การเรียนรู้กว้างขวางและลึกซึ้งขึ้น ในขณะที่การควบคุมอารมณ์จะช่วยให้ผู้เรียนสามารถรับรู้เรื่องราวและเรื่องราวต่างๆ ที่ตรงข้ามกับความคิดของเราได้มากขึ้น เสริมสร้างความสัมพันธ์ให้ต่อเนื่องและขยายขอบเขตออกไปได้ในลักษณะเสริมส่งซึ่งกันและกัน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่ให้ความสำคัญกับการบูรณาการความรู้หลากหลายสาขาจึงสามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้นเมื่อนำมุมมองของทุนมนุษย์ที่ให้ความสำคัญกับเครือข่ายความสัมพันธ์ทางสังคมและการควบคุมอารมณ์เป็นการเพิ่มเติมขึ้นไปจากความรู้ความสามารถซึ่งเป็นทุนทางปัญญา

5) เน้นคุณค่าของคนและวิธีการที่ใช้ในการบริหารคนมากกว่าหน้าที่เฉพาะบุคคล

นิยามคำว่า “ทุนมนุษย์” ในลักษณะที่เป็นนามธรรม ไม่ได้ส่งผลแต่เฉพาะในส่วนแนวคิดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เท่านั้น ยังส่งผลต่อแนวคิดของการบริหารหรือการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้วย สำหรับ Human Resource Management (HRM) และ Human Capital Management (HCM) มีความแตกต่างกันในสองเรื่อง คือ (นิสตาร์ก เวชยานนท์, 2551)

5.1) การบริหาร “ทุนมนุษย์” จะเน้นคุณค่าของคน (Value of People) และสิ่ง
ที่คนสร้าง มากกว่าสนใจตัวกระบวนการหรือหน้าที่ด้านบุคคล (HR Function)

5.2) การบริหาร “ทุนมนุษย์” จะให้ความสำคัญกับการประเมินวิธีการที่ใช้ในการ
บริหารคนและผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น

6) เกิดแนวคิดการวัดค่าสินทรัพย์ที่ไม่มีตัวตน

เนื่องจาก “ทุนมนุษย์” เป็นทรัพย์สินที่ไม่มีตัวตน และการบริหาร “ทุนมนุษย์” จะเน้นที่
คุณค่าของคน ปัญหาที่เกิดขึ้นก็คือ แล้วจะวัดค่าของ “ทุนมนุษย์” ได้อย่างไร ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์
ตามแนวความคิดแบบเก่า จะใช้จำนวนบุคลากรและจำนวนผู้ที่เข้ารับการอบรม หรือ อัตราการเข้าออกจาก
งาน (Turn Over) หรือประสิทธิภาพที่เพิ่มขึ้นจากการทำงานเป็นตัวชี้วัดคุณค่าของบุคคล แต่ตัวชี้วัด
ดังกล่าว ไม่สามารถนำมาใช้ได้กับการวัดค่าของ “ทุนมนุษย์”

จากการเชิญผู้บริหารระดับสูงทางด้านทรัพยากรมนุษย์กว่า 20 องค์กรซึ่งจัดโดยสำนัก
Balance Scorecard Collaborative มาร่วมกันคิดหาแนวทางการวัดค่าของทุนมนุษย์ ที่ประชุมได้เสนอ
แนวคิดที่ “ทุนมนุษย์” จะมีมูลค่าขึ้นมาได้ก็เฉพาะในแง่มุมมองที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์ขององค์กรเท่านั้น เช่น
แผนการอบรมที่เกี่ยวกับการปรับปรุงทางด้านคุณภาพจะให้ผลกระทบแตกต่างเป็นอย่างมากกับแผนการ
อบรมเพื่อเพิ่มทักษะการเจรจาต่อรอง เพราะฉะนั้นถ้าจะถามว่าแผนการอบรมใดให้มูลค่าหรือมีคุณค่า
มากกว่ากัน คำตอบก็ต้องย้อนถามไปก่อนว่า แล้วแผนการอบรมไหนที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร
มากกว่า สินทรัพย์ทั้งหลาย (ซึ่งก็รวมทุนมนุษย์ด้วย) ที่สนับสนุนการดำเนินกลยุทธ์ขององค์กร จะมีมูลค่า
มากกว่าบรรดาสินทรัพย์ที่ไม่สนับสนุนต่อกลยุทธ์ (พิพัฒน์ กองกิจกุล, 2548)

7) ทำให้การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นเรื่องของทุกฝ่ายในองค์กร

เนื่องจากการบริหาร “ทุนมนุษย์” มีความสัมพันธ์อย่างใกล้ชิดกับกลยุทธ์ขององค์กร จึง
ไม่ใช่การมองแค่ตัวคนหรือกระบวนการอย่างใดอย่างหนึ่ง แต่เป็นการมองทั้งสองอย่างๆ เชื่อมโยงกันโดยมี
กลยุทธ์ขององค์กรเป็นแกนในการดำเนินการ การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภายใต้แนวคิดของ
“ทุนมนุษย์” จึงไม่ใช่เรื่องของฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์แต่เพียงฝ่ายเดียว แต่เป็นเรื่องของทุกฝ่าย ทั้งด้าน
ธุรกิจ ฝ่ายผลิต ฝ่ายควบคุมคุณภาพ ฯลฯ ที่จะต้องนำทุนทั้งสามด้าน คือ Intellectual Capital, Social
Capital และ Emotional Capital มาประสานให้เกิดประโยชน์สูงสุดตามกลยุทธ์ขององค์กร

สรุป “ทุนมนุษย์” เป็นตัวเชื่อมโยงปัจจัยต่างๆ เข้าด้วยกัน จึงเป็นหน้าที่ขององค์กรที่จะต้อง
เสริมสร้างความรู้และทักษะให้กับบุคลากรควบคู่ไปกับการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองของบุคลากร ให้อำนาจ
บุคลากรในการตัดสินใจ มอบรางวัลเป็นผลตอบแทนเมื่อเมื่อทำงานขึ้นสำคัญประสบความสำเร็จ ยิ่ง “ทุน
มนุษย์” มีความสามารถในการสร้างคุณประโยชน์มากขึ้นเท่าใด ปัจจัยหลักแห่งความสำเร็จขององค์กรก็ยิ่ง

มีประสิทธิภาพและโอกาสในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้มากขึ้นเท่านั้น ดังนั้นทุนมนุษย์จึงเป็นส่วนผสมของ 3 สิ่งคือ ทุนทางปัญญา ทุนทางสังคม และทุนทางอารมณ์

3. การบูรณาการหลักไตรสิกขาเพื่อพัฒนาทุนมนุษย์ในศตวรรษที่ 21

การศึกษาแบบเดิม ไม่อาจสร้างความเปลี่ยนแปลง ไม่อาจขจัดความสูญเสียดุลยภาพ หรือแม้แต่จะสร้างอนาคตให้กับคนรุ่นใหม่อีกต่อไป! แก่นแกนสำคัญของการจัดการศึกษายุคใหม่ในศตวรรษที่ 21 คือ การสร้าง “ทุนมนุษย์” ที่ต้องเป็นทุนมนุษย์ของโลกศตวรรษที่ 21 ทั้งด้านความรู้ ทักษะ และทัศนคติ พื้นฐานเชิงบวกที่มีต่อปฏิสัมพันธ์ด้านการทำงานร่วมกับเทคโนโลยี ซึ่งแต่ละงานและอุตสาหกรรมจะมีลักษณะเฉพาะที่ช่วยให้บุคลากรกลุ่มต่างๆ มีพื้นฐานของทุนมนุษย์ที่ดี เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของโลกศตวรรษที่ 21 ที่มีคุณภาพ มีวิสัยทัศน์ที่กระจ่างชัดกว่ายุคที่ผ่านมา บนฐานของประสบการณ์ที่ต้องตระหนักว่า โลกมีความเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจะกระตุ้นการเรียนรู้ที่ส่งผลต่อการพัฒนาสิ่งต่างๆ ให้ดีขึ้น และกระแสความเปลี่ยนแปลงจะนำไปสู่การพัฒนานวัตกรรมและโอกาสใหม่ๆ ในด้านการทำงานและอาชีพ ซึ่งช่วยเสริมสร้างความมั่นคงและการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยคนรุ่นปัจจุบันที่จะส่งผ่านอนาคตที่ดีสู่คนรุ่นต่อไป (SALIKA Knowledge Sharing Space, 2565) ดังนั้นจึงต้องเสริมสร้างศักยภาพ การปรับตัวให้ ทุนมนุษย์ ซึ่งทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องต้องมีบทบาทหน้าที่ช่วยให้ทุนมนุษย์มีความเข้าใจและรู้เท่าทันโลกที่เปลี่ยนแปลงไป รวมถึงเตรียมความพร้อมสำหรับโลกในวันข้างหน้าของคนรุ่นใหม่จะเข้ามามีส่วนร่วมมากยิ่งขึ้น ดังนั้นการบูรณาการหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเพื่อพัฒนาทุนมนุษย์ได้เป็นอย่างดีคือ หลักไตรสิกขา ซึ่งมีความสำคัญต่อการพัฒนาทุนมนุษย์เป็นอย่างยิ่งดังนี้

ด้านศีล เนื่องจากการเรียนการสอนมุ่งอบรมบ่มนิสัยให้ผู้เรียนมีความประพฤติที่ดีทั้งทางกาย ทางวาจา และทางใจ ให้เป็นผู้มีหลักประกันทั้ง 5 นั่นคือ ศีล 5 ประกอบด้วย หลักประกันชีวิต (ปาณาติปาต) หลักประกันทรัพย์สิน (อทินนาทาน) หลักประกันครอบครัว (กาเมสุมิสราจาร) หลักประกันสังคม (มุสาวาท) หลักประกันสุขภาพ (สุราเมรัยมัชชปะมาทัตถาน) เปรียบได้กับ “ทุนมนุษย์” ด้านทุนทางสังคม (Social Capital) หรือเครือข่ายความสัมพันธ์ที่ดีกับคนอื่นเพราะในการปฏิบัติงานทั้งหลาย นอกเหนือจากความรู้ ทักษะ และทัศนคติแล้ว เครือข่ายความสัมพันธ์และความสามารถในการควบคุมอารมณ์เป็นปัจจัยสำคัญมากที่จะทำให้บุคคลสามารถนำความรู้ที่เรียนมาไปใช้ให้ประสบความสำเร็จ เครือข่ายความสัมพันธ์เป็นเครื่องช่วยให้เกิดความหลากหลายในความคิดและเป็นกรณีศึกษาที่จะช่วยให้การเรียนรู้กว้างขวางและลึกซึ้งขึ้น ดังนั้นพื้นฐานก็ต้องเป็นคนมีศีลคือมีความประพฤติชอบด้วยกาย วาจา ใจ

ด้านสมาธิ เป็นหลักการพัฒนาจิตใจให้มีสมรรถภาพและประสิทธิภาพในการคิดพิจารณา ตัดสินใจกระทำหรือไม่กระทำการใดๆ ได้อย่างถูกต้องตามจริง เมื่อมีสมาธิก็จะสามารถควบคุมอารมณ์ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนสามารถรับรู้เรื่องราวต่างๆ ที่ตรงข้ามกับความคิดของเราได้มากขึ้น เสริมสร้างความสัมพันธ์ให้ต่อเนื่องและขยายขอบเขตออกไปได้ในลักษณะเสริมส่งซึ่งกันและกัน เปรียบได้กับ “ทุนมนุษย์” ด้านทุน

ทางอารมณ์ (Emotional Capital) ซึ่งเป็นการรับรู้ตนเอง (Self Awareness) ความมีศักดิ์ศรี (Integrity) และการมีความยืดหยุ่น (Resilience) ด้วย

ด้านปัญญา เป็นหลักการพัฒนาความรู้ความเข้าใจ รู้จักสิ่งทั้งหลายตามที่มันเป็น และสามารถแยกแยะวิเคราะห์สืบทาสเหตุของสิ่งทั้งหลายได้ชัดเจน เปรียบได้กับ “ทุนมนุษย์” ด้านทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) เป็นเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาขีดความสามารถเพื่อให้ได้มาตรฐาน การพัฒนาขีดความสามารถพื้นฐานของการพัฒนาและมุ่งสู่ความเป็นเลิศ พัฒนาบุคคลให้มีขีดความสามารถหรือทุนทางปัญญาที่สูงขึ้น ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการพัฒนาหุ่นยนต์ AI การจัดการระบบ Big Data อุตสาหกรรมอากาศยาน อุตสาหกรรมดิจิทัล อุตสาหกรรมโลจิสติกส์ อุตสาหกรรมแปรรูปอาหารและเกษตรกรรมสมัยใหม่ จนกระทั่งถึงอุตสาหกรรมระบบราง รถไฟความเร็วสูง การเดินสมุทร เป็นต้น

บทสรุป

ศีล เป็นการประพฤติที่ดีทั้งทางกาย ทางวาจา และทางใจ ทำให้เป็นผู้มีหลักประกันทั้ง 5 นั่นคือ หลักประกันชีวิต หลักประกันทรัพย์สิน หลักประกันครอบครัว หลักประกันสังคม หลักประกันสุขภาพ เปรียบได้กับทุนทางสังคม (Social Capital) คือการอยู่ร่วมกับคนอื่นได้อย่างมีความสุข ไม่เบียดเบียน มีเครือข่ายความสัมพันธ์ที่ดีกับคนอื่น ดังนั้น ศีลกับทุนทางสังคม จะพัฒนาให้คนเป็น “คนดี”

สมาธิ เป็นหลักการพัฒนาจิตใจให้มีสมรรถภาพและประสิทธิภาพในการคิดพิจารณาตัดสินใจ กระทำหรือไม่กระทำการใดๆ ได้อย่างถูกต้องตามจริง เปรียบได้กับทุนทางอารมณ์ (Emotional Capital) ซึ่งก็คือการรับรู้ตนเอง มีศักดิ์ศรี และมีความยืดหยุ่นในการใช้ชีวิต ดังนั้น สมาธิกับทุนทางอารมณ์ จะพัฒนาให้คนเป็น “คนเก่ง”

ปัญญา เป็นหลักการพัฒนาความรู้ความเข้าใจ รู้จักสิ่งทั้งหลายตามที่มันเป็น และสามารถแยกแยะวิเคราะห์สืบทาสเหตุของสิ่งทั้งหลายได้ชัดเจน คือรู้จริง แก้ปัญหาได้ เปรียบได้กับทุนทางปัญญา (Intellectual Capital) ซึ่งเป็นเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาขีดความสามารถ มุ่งสู่ความเป็นเลิศ พัฒนาบุคคลให้มีขีดความสามารถหรือทุนทางปัญญาที่สูงขึ้น ดังนั้น ปัญญากับทุนทางปัญญา จะพัฒนาให้คนเป็น “คนมีความสุข”

เอกสารอ้างอิง (References)

- กันยารัตน์ จันทร์สว่าง และสุภาวดี พรหมบุตร. (2562). ทุนมนุษย์กับการเปลี่ยนแปลง : กระบวนทัศน์ใหม่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์. *วารสารวิทยาการจัดการ*. 6(2) 209-222.
- ชัยวัฒน์ ชยางกูร. (2549). *ผู้นำหลายมิติ*. กรุงเทพมหานคร : อมรินทร์พริ้นติ้ง แอนด์ พับลิชชิ่ง. ตลาดหลักทรัพย์แห่งประเทศไทย.

- दनัย เทียนพุดม. (2551). *บริหารคนในทศวรรษหน้า*. พิมพ์ครั้งที่ 4. กรุงเทพมหานคร : บริษัท เอ็กสเปอร์เน็ท จำกัด.
- นิสดารัก เวชยานนท์. (2551). *มิติใหม่ในการบริหารทุนมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- ปราชญา กล้าผจญ และพอดตา บุตรสุทธิวงศ์. (2550). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร : บริษัทสำนักพิมพ์ ข้าวฟ่าง จำกัด.
- ปิยนันท์ สวัสดิ์ศฤงคาร, (2565, 1 กุมภาพันธ์). *ทุนมนุษย์กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แนวคิดใหม่*. สืบค้นจาก : <http://oknation.nationtv.tv/blog/print.php?id=462489>.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). (2546). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม*. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตโต). (2550). หัวใจพระพุทธศาสนา. *พุทธจักร*. 61(5) 7.
- พระพุทโธษาจารย์. (2538). *วิสุทธิมรรคแปล ภาค 1 ตอน 1*. พิมพ์ครั้งที่ 8. กรุงเทพมหานคร : มหามกุฏราชวิทยาลัย.
- พระอุปติสเสเถระ. (2548). *วิมุตติมรรค*. แปลโดย พระเทพโสภณ (ประยูร ธมฺมจิตโต) และคณะ. กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พิพัฒน์ กองกิจกุล. (2548). *ทุนมนุษย์*. กรุงเทพมหานคร : ชรรคมกลการพิมพ์.
- พุทธทาสภิกขุ. (2549). *การศึกษาสมบูรณ์แบบ: คือวงกลมที่คุ้มครองโลกถึงที่สุด*. กรุงเทพมหานคร : อุษากการพิมพ์.
- พุทธทาสภิกขุ. (2544). *คู่มือมนุษย์ฉบับสมบูรณ์*. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์ธรรมสภา.
- G. Roos and J. Roos. (1997). Measuring your company's intellectual performance. *Long Range Planning*. (3) 147-155.
- Leonard Nadler. (1986). *Developing Human Resources*. San Francisco: Jossey-Bass Inc. Wiley.
- SALIKA Knowledge Sharing Space. (2565, 1 กุมภาพันธ์). *การศึกษาแบบเดิมๆ ไม่อาจสร้าง 'ทุนมนุษย์' ให้เหมาะกับศตวรรษที่ 21 ได้อีกต่อไป!!!*. สืบค้นจาก : <https://www.salika.co/2019/07/25/human-capital-in-the-21st-century/>.
